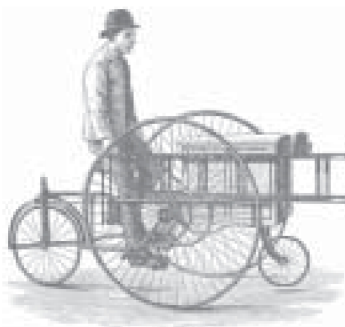


ПОДГОТОВКА НАУЧНЫХ КАДРОВ



С. А. Беляков, А. В. Федотов

О КОНЦЕПЦИЯХ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА НАУЧНЫХ КАДРОВ

Анализируются положения концепций развития системы воспроизводства научных кадров высшей квалификации и модернизации аттестации.

Ключевые слова: научные кадры, аттестация, система воспроизводства научных кадров, модернизация аттестации.



S. A. Belyakov, A. V. Fedotov

The main principles of the development of the system of reproduction of the research and development staff of the top qualification

This article studies main principles of the development of the system, which aims at reproduction of the research and development staff of the top qualification and modernization of its attestation.

Key words: research staff, attestation, system of reproduction of the research staff, modernization of the attestation.

Основное направление модернизации аттестации научных кадров, отраженное в Проекте Концепции модернизации системы аттестации научных кадров высшей квалификации в Российской Федерации (далее — Проект), можно обозначить термином «ужесточение». Предлагается ввести новые более жесткие критерии оценки организаций, претендующих на создание диссертационных советов, ужесточаются механизм ответственности почти всех участников процесса аттестации, а также руководителей организаций, в которых функционируют советы, требования к аккредитации программ обучения в аспирантуре (которые, в общем, к аттестации отношения не имеют), к специальным комиссиям диссертационных советов и т. д. При этом по отношению к ВАК никакого ужесточения не предусматривается. Возможно, все действия, заложенные в проект концепции, являются обоснованными и вызванными необходимостью повы-

сить уровень научных кадров высшей квалификации и решить важные проблемы всей системы их воспроизводства. Однако для обоснования именно этих действий необходимо, с нашей точки зрения, рассмотреть эту систему более внимательно как с позиций осуществляемой ею деятельности, так и получаемых результатов.

Проект базируется на основных положениях утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 8.05.2013 г. № 760-р Концепции федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014–2020 гг. (далее — Концепция ФЦП). Это совершенно логично, но накладывает на систему аттестации определенные требования, связанные с включением ее в качестве элемента в систему воспроизводства научных кадров. Для лучшего представления рассмотрим упрощенную модель этой системы (рис. 1).

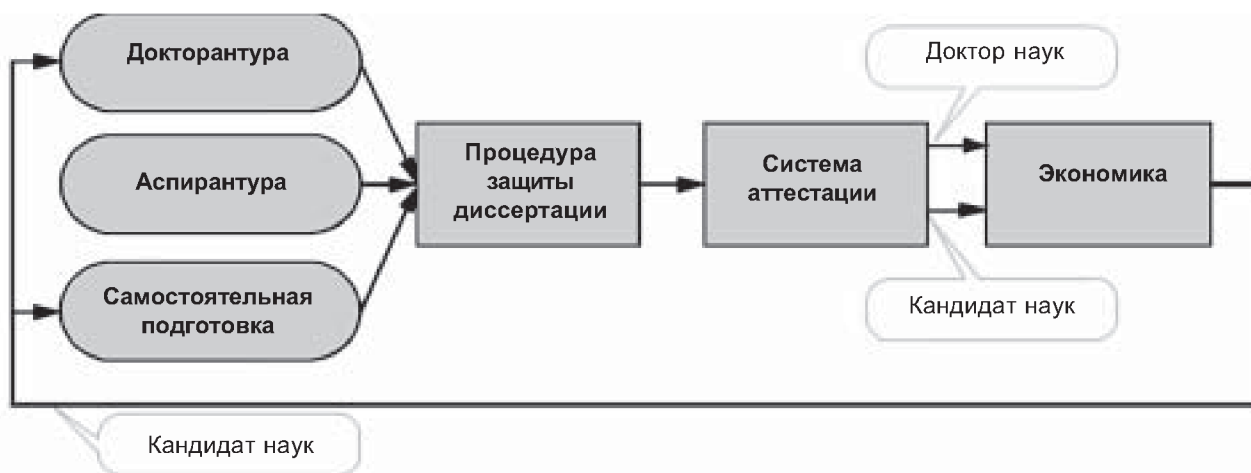


Рис. 1. Модель системы воспроизводства научных и научно-педагогических кадров

Представленная модель отображает следующие основные процессы:

- подготовку кадров данного уровня квалификации, осуществляемую в трех формах — аспирантура, докторантура и самостоятельная подготовка соискателем квалификационной работы и освоение необходимых учебных курсов для сдачи экзаменов;
- прохождение установленной процедуры защиты диссертации;
- прохождение системы аттестации научных кадров для присуждения квалификации кандидата или доктора наук;
- работа аттестованных кадров в различных сферах экономики;
- переход кандидата наук к подготовке докторской диссертации через докторантуру или самостоятельно.

Сфера науки и образования не выделяется в модели по двум причинам. Во-первых, система воспроизводства работает на всю экономику. Во-вторых, сфера науки и образования в неявном виде представлена аспирантурой и докторантурой (которые функционируют как раз в учреждениях высшего образования и в организациях, осуществляющих исследования и разработки), а также самостоятельной подготовкой, которая, в теории, также осуществляется в организациях указанных сфер деятельности.

Модель, таким образом, показывает, что система аттестации является необходимой составной частью процесса воспроизводства кадров высшей квалификации, поскольку осуществляет своего рода формальное «преобразование» соискателя, представившего квалификационную работу и иные необходимые документы и прошедшего установленную процедуру защиты работы, в кан-

дидата или доктора наук. Поскольку система аттестации выполняет функции «фильтра» соискателей, то она должна либо определять сама требования к соискателям и представляемым документам, либо получать их извне. Однако на практике это условие трактуется в расширительном ключе, и система аттестации определяет условия иных процессов, включенных в систему воспроизводства. В частности, это касается вопросов контроля выполнения процедуры защиты диссертации, формирования состава совета по защите диссертаций и др. Тем самым система аттестации получает возможность, с одной стороны, снижать нагрузку, передавая некоторые функции «фильтра» иным процессам. С другой стороны, нагрузка возрастает, поскольку возникает необходимость контролировать деятельность иных субъектов, т. е. дублировать отдельные процессы. Все это, однако, не повышает надежность «фильтра», чему свидетельством являются отмечаемые недостатки в деятельности ВАК России.

Отсюда следует, что модернизация аттестации научных кадров должна осуществляться совместно с другими процессами системы воспроизводства научных и научно-педагогических кадров.

Рассмотрим основные положения Концепции ФЦП, отражающей направления развития указанной системы.

В качестве основной цели Концепцией ФЦП предложено развитие системы эффективного воспроизводства высокопрофессионального кадрового потенциала научной и научно-образовательной сферы и повышение его конкурентоспособности на мировом уровне. Такая формулировка предполагает, что система эффективного воспроизводства нуждается в дальнейшем развитии. Это

следует из предыдущей федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг., которая предусматривала создание условий для эффективного воспроизводства научных и научно-педагогических кадров и закрепления молодежи в сфере науки, образования и высоких технологий, сохранения преемственности поколений в науке и образовании. Можно полагать, таким образом, что в результате реализации действующей программы необходимые условия для воспроизводства уже созданы (поскольку программа заканчивается в текущем году), а на следующем этапе предстоит их дальнейшее развитие по определенным уже новой программой направлениям.

В настоящее время система воспроизводства научных кадров действительно существует и со своими задачами справляется, с нашей точки зрения, вполне успешно. Другой вопрос: является ли это положение результатом реализации программы? Об успешном функционировании системы воспроизводства свидетельствует современное состояние послевузовского профессионального образования, которое можно характеризовать как устойчивое развитие. Образовательная статистика показывает наличие следующих тенденций в расширении масштабов системы воспроизводства в 2000–2010 гг.:

- число организаций науки и образования, имеющих аспирантуру, выросло с 1362 до 1568 (на 15,1 %);

- численность аспирантов возросла с 117,7 до 157,4 тыс. человек (на 33,7 %);

- выросли прием на обучение в аспирантуру с 24,0 до 54,6 тыс. человек (на 26,6 %) и численность закончивших обучение в аспирантуре — с 11,4 до 33,8 тыс. человек (на 36,0 %) [4, 5].

В длительной перспективе (1995–2010 гг.) эти тенденции имели еще более выраженный характер:

- число организаций, имеющих аспирантуру, выросло с 1334 до 1568 ед. (на 17,5 %), этот рост обеспечивался главным образом системой высшего образования, поскольку в системе научно-исследовательских учреждений роста практически не было, а в последние годы наметилось даже некоторое снижение;

- численность аспирантов выросла более чем в 2 раза — с 62,3 до 157,4 тыс. человек, также в основном за счет аспирантур при вузах.

Доля лиц, заканчивающих обучение в аспирантуре с защитой диссертации, в 1995–2010 гг. с некоторыми колебаниями росла. Из 11,3 тыс.

человек, закончивших обучение в аспирантуре в 1995 г., с защитой диссертации были выпущены 2,6 тыс. человек (23,0 %), в 2010 г. эти показатели составили соответственно 33,8 и 9,6 тыс. человек (28,4 %).

Таким образом, аспирантура обеспечивает устойчивый рост подготовки кадров высшей квалификации.

Структура подготовки кадров в аспирантуре, осуществляемая как за счет бюджетных, так и внебюджетных источников финансирования, в этот период также менялась, отражая в целом изменения в структуре экономики:

- уменьшилась традиционно высокая доля аспирантов, обучающихся в области технических наук (с 31,95 % в 1992 г. до 24,5 % в 2010 г.);

- уменьшилась доля аспирантов в области физико-математических наук (соответственно с 9,95 до 5,3 %);

- выросла доля аспирантов в области гуманитарных наук.

Результаты деятельности системы подготовки кадров высшей квалификации можно оценивать по двум основным параметрам: числу лиц, завершивших обучение с защитой диссертации, и по числу выданных дипломов кандидата наук и принятых решений о присуждении ученой степени доктора наук [2].

Число лиц, завершивших обучение с защитой диссертации, по отношению к общему выпуску из аспирантуры и докторантуры колебалось, но без каких-либо выраженных тенденций. В среднем с 1995 по 2011 г. этот показатель для аспирантуры составил 29 %, а для докторантуры — 32,3 %. Это может свидетельствовать о довольно стабильной работе системы.

Число выданных дипломов кандидата наук за 1995–2006 гг. устойчиво росло — с 11,6 тыс. до 30,7 тыс. Начиная с 2007 г. наметилось постепенное снижение этого показателя — до уровня 22,4 тыс. в 2011 г. Следует, правда, отметить, что при этом он почти в два раза превосходил уровень 1995 г. Число принятых решений о присуждении ученой степени доктора наук также менялось, но пока без выраженной тенденции к снижению или повышению, что можно назвать колебаниями вокруг среднего уровня в 3604. Максимальное число «присвоений» составило 4592 (2000 г.), минимальное — 2914 (2008 г.). Таким образом, можно сказать, что результативность подготовки кадров высшей квалификации достигла достаточно высокого уровня, но на нем не удержалась и начала постепенно снижаться.

Основными «потребителями» кадров высшей квалификации являются организации, осуществляющие исследования и разработки, и образовательные учреждения преимущественно высшего образования. Изменения численности сотрудников с учеными степенями в этих организациях и учреждениях представлены на рис. 2.

Как показывают приведенные данные, численность кадров высшей квалификации в сферах высшего образования, исследований и разработок в последние несколько лет остается достаточно стабильной, хотя и, строго говоря, падающей величиной, что указывает на «нерасширение» этих сфер по параметру кадрового ресурса. Система подготовки кадров высшей квалификации обеспечивает потребности в них, т. е. осуществляет в определенном смысле простое воспроизводство необходимых кадров.

Одновременно кадры высшей научной квалификации заняты в областях, не связанных с образованием и проведением исследований. Общая численность кадров в экономике России, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, составляет, по данным переписи 2010 г., соответственно 595,5 и 124,4 тыс. человек [6]. Предыдущие переписи таких данных не содержат, поэтому об изме-

нении численности «остепененных» в различных сферах можно судить лишь по косвенным данным и приблизительно, исходя из численности лиц с учеными степенями в науке и высшем образовании и численности лиц, закончивших аспирантуру с защитой диссертации (см. таблицу).

Из проведенных расчетов можно сделать, по крайней мере, два вывода.

1. Несмотря на уменьшающиеся показатели присуждения ученых степеней и выдачи дипломов, система формирования кадров высшей квалификации успешно справляется со своими задачами по обеспечению основных сфер приложения потенциала кадров высшей квалификации — высшего образования и проведения исследований и разработок. Потребности их в кадрах данного уровня успешно удовлетворяются.

2. В результате подготовки кадров высшей квалификации формируется их некоторый избыток, «лишние» кадры находят свое место в иных сферах деятельности, не связанных с преподаванием в вузах и проведением исследований и разработок в соответствующих организациях и не требующих данного уровня квалификации. Тем самым наращивается интеллектуальный потенциал экономики страны.

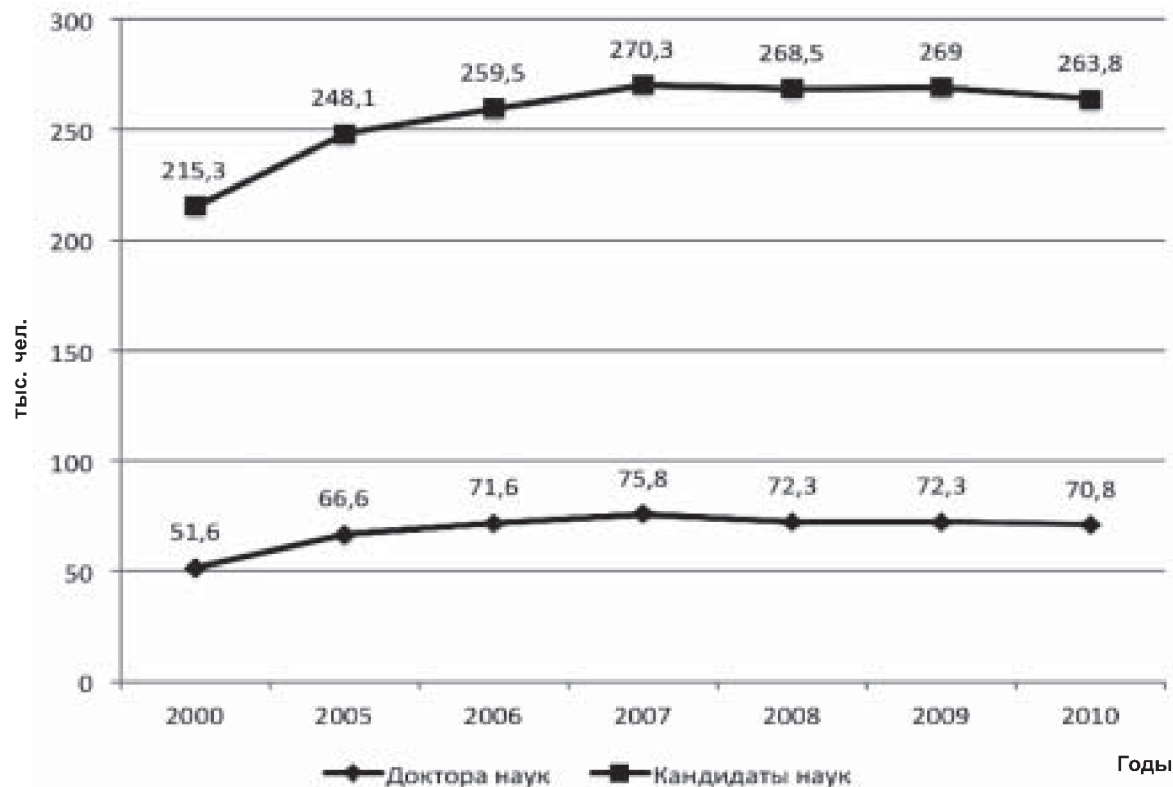


Рис. 2. Динамика численности докторов и кандидатов наук в сферах высшего образования, исследований и разработок [2, 5]

Распределение докторов и кандидатов наук по сферам деятельности, тыс. чел. [3, 8]

Показатель	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Принято решений о присуждении степени доктора наук	4	3,9	2,9	2,9	3,3	3,2
Принято решений о выдаче дипломов кандидата наук	30,7	30,6	24,8	24,6	24,3	22,4
Изменение числа докторов наук в ППС вузов и в организациях, ведущих исследования и разработки	+5	+4,2	-3,5	0	-1,5	+0,9
Изменение числа кандидатов наук в ППС вузов и в организациях, ведущих исследования и разработки	+11,4	+10,8	-1,8	+0,5	-5,2	+3,5
Изменение числа докторов наук в прочих организациях	-1	-0,3	+6,4	+2,9	+4,8	+2,3
Изменение числа кандидатов наук в прочих организациях, ведущих исследования и разработки	+19,3	+19,8	+26,6	+24,1	+29,5	+18,9

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система послевузовского образования обеспечивает удовлетворение потребностей сферы науки и образования и рост интеллектуального потенциала нации, осуществляя расширенное воспроизводство научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации. В этих условиях говорить о развитии системы воспроизводства кадров следует более определенно.

Состояние системы подготовки кадров высшей квалификации подвергается противоречивой критике в средствах массовой информации из-за низкой эффективности и качества, а также избыточных объемов подготовки кадров. Последнее обстоятельство особого удивления не вызывает, поскольку, как показывает вышеприведенный анализ, не только потребности науки и образования удовлетворяются в полном объеме, но и экономика наращивает свой кадровый потенциал. Следовательно, основная цель развития воспроизводства должна иметь концептуально более четкую формулировку, включающую:

- обозначение масштабов воспроизводства, к которым необходимо стремиться, и перечень включаемых в него процессов, которые будут развиваться в рамках программы;

- содержание и подходы к оценке эффективности воспроизводства кадров высшей квалификации;

- критерии эффективности воспроизводства, которые предполагается применить в рамках программы;

- подходы к оценке качества подготовки кадров высшей квалификации;

- содержание понятия конкурентоспособности научных и научно-педагогических кадров, которое используется в программе.

Отсутствие выраженной позиции по указанным вопросам не только усложняет достижение поставленной цели, но и в дальнейшем самым не-

посредственным образом может отразиться на содержании программных мероприятий и результатах их выполнения. В частности, необходимые объемы подготовки аспирантов и докторантов могут быть определены неверно, а отсутствие или неразработанность подходов к определению эффективности системы воспроизводства кадров высшей квалификации может привести к нерациональному расходованию ресурсов и невозможности оценки результативности реализации программы по данному параметру.

Некоторое представление о позиции государства по данным вопросам можно получить из формулировки приведенных в Концепции ФЦП задач. Например, предполагается развитие системы механизмов расширения количественного и улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров, что будет способствовать увеличению объемов их подготовки и формированию повышенных требований к качеству выполняемых ими работ. Повышение результативности научных и научно-педагогических кадров указывает на оценку их конкурентоспособности. Однако этого, с нашей точки зрения, недостаточно, поскольку позиция по принципиально важным вопросам должна быть сформулирована более четко и указывать на подходы к измерению результативности и качества. Без этого говорить о данном направлении развития представляется бессмысленным.

В рамках достижения основной цели Концепцией ФЦП предусматривается развитие четырех механизмов:

- выявления и закрепления в науке талантливой молодежи;

- обеспечения повышения качества подготовки кадров высшей квалификации, в том числе в рамках научных и научно-образовательных структур вузов и научных организаций;

— эффективной внутрироссийской и международной мобильности научных и научно-педагогических кадров;

— развития сети ведущих вузов.

Эти механизмы во многом совпадают с задачами действующей программы на 2009–2013 гг. Так, в ней была поставлена задача создания системы стимулирования притока молодежи в сферу науки, образования и высоких технологий (оборонно-промышленный комплекс, энергетическая, авиационно-космическая, атомная отрасли и иные приоритетные для Российской Федерации высокотехнологичные отрасли промышленности) и закрепления ее в этой сфере. Судя по тому, что в Концепции ФЦП речь идет уже о развитии механизма выявления талантливой молодежи и закрепления ее в науке, данная задача успешно решается, молодежь в науку идет, и нужно теперь отбирать наиболее талантливых ее представителей и способствовать их закреплению в науке. Главное, система стимулирования такого притока создана и успешно функционирует. Промежуточные итоги выполнения программы подведены в упомянутом распоряжении Правительства России. Сделано это, правда, очень кратко, указано лишь, что из 11 целевых индикаторов и показателей плановые значения достигнуты соответственно по 9-й и 10-й позициям. Поэтому обратимся к статистике [3]. Пред-

ставленная на рис. 3 возрастная структура исследователей, работающих в организациях, показывает, что за 2008–2011 гг. увеличилась численность исследователей младших (до 40 лет) и старших (60 лет и старше) возрастов и сократилась численность исследователей среднего возраста. Приведенные данные показывают наличие некоторого притока молодежи до 40 лет в сферу исследований и разработок — 21 тыс. человек, из которых лица младше 30 лет составили примерно половину — 9,4 тыс. человек (2,5 % от общей численности исследователей в 2011 г.).

Несколько иначе выглядит возрастная структура докторов и кандидатов наук, работающих в сфере исследований (рис. 4).

Численность докторов наук растет во всех возрастных группах, но преимущественно в группе старших возрастов. Следует отметить, что спад численности докторов наук в средних возрастах в 2010 г. сменился некоторым ростом в 2011 г. — на 63 человека. Численность кандидатов наук растет быстрее в группе младших возрастов (до 40 лет), заметно меньше, но все же этот показатель растет и в средних группах. В группе старших возрастов численность кандидатов наук к 2010 г. снизилась на 1727 человек (по сравнению с 2008 г.), но в 2011 г. снова выросла на 177 человек, не компенсировав предыдущее падение.

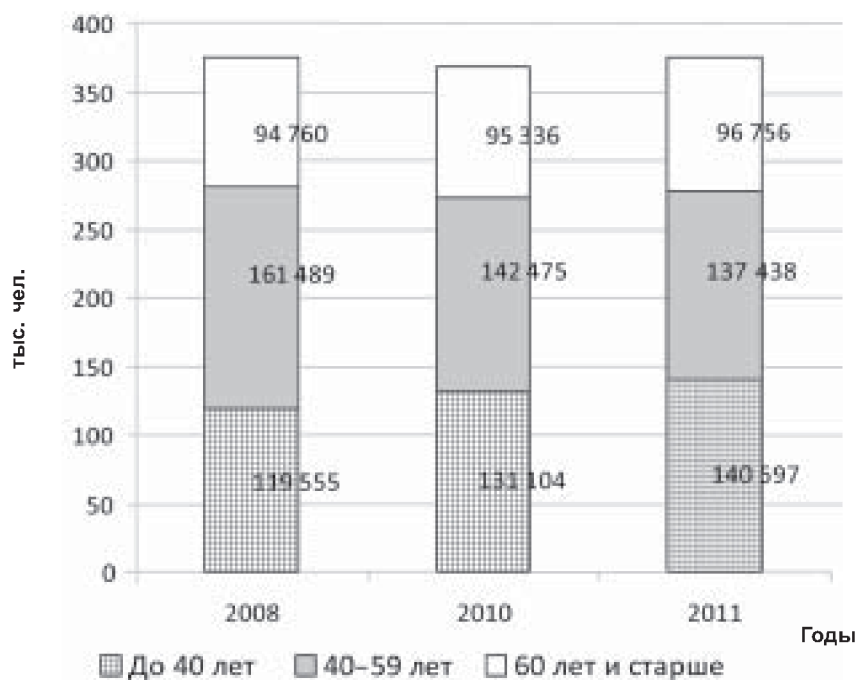
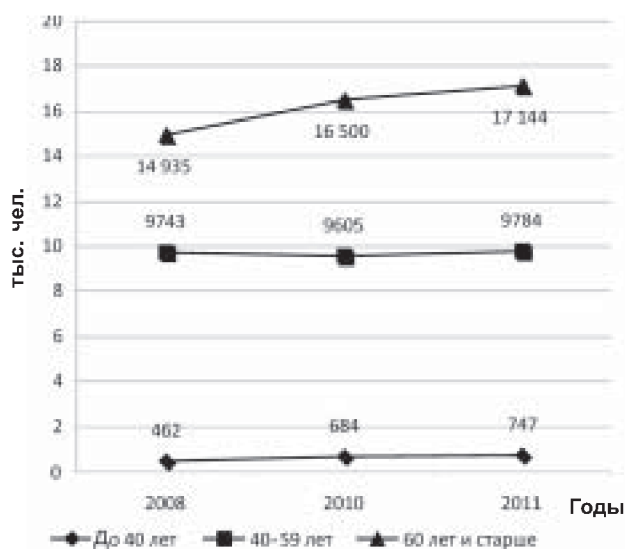
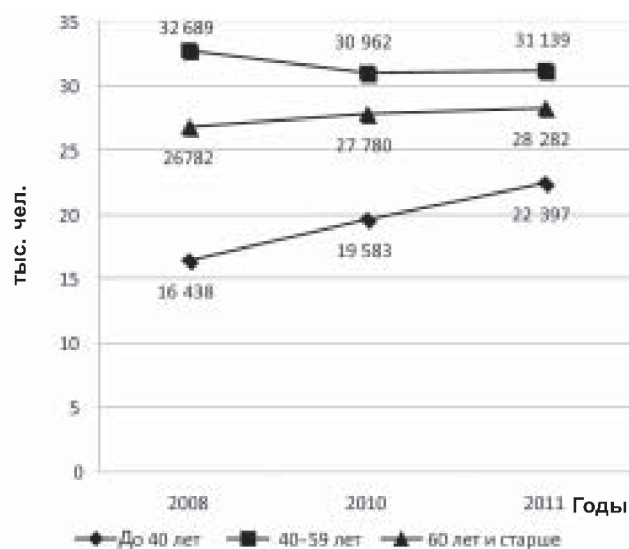


Рис. 3. Структура исследователей по возрастным группам



а



б

Рис. 4. Возрастная структура докторов (а) и кандидатов (б) наук

На основании приведенных данных можно констатировать, что одна из задач программы 2008–2013 г. по привлечению молодежи в сферу исследований и разработок выполняется, доля молодежи в составе исследователей растет.

В качестве конечных результатов выполнения программы были указаны следующие показатели:

- уменьшение среднего возраста исследователей на 3–4 года;
- увеличение доли исследователей высшей квалификации на 2–4 %;
- увеличение доли профессорско-преподавательского состава высшей квалификации на 4–6 %.

Статистика показывает, что средний возраст исследователей снизился с 49 лет в 2008 г. до 48 лет в 2010 и 2011 гг. При этом средний возраст докторов наук остался стабильным (62 года), а кандидатов наук — снизился также на год, с 53 до 52 лет [3, с. 47]. Таким образом, программная задача «омоложения» состава исследователей пока не выполняется.

Доля исследователей высшей квалификации (докторов и кандидатов наук) в 2011 г. составила 29,2 %, что превышает аналогичный показатель 2008 г. — 26,9 % [Там же]. По данному показателю программа успешно выполняется.

Доля кадров высшей квалификации (докторов и кандидатов наук) в профессорско-преподавательском составе вузов в государственных и муниципальных вузах выросла за указанный период с 61,7 до 64,5 %, что тоже указывает на успешность выполнения задач программы [Там же].

При сохранении сложившихся к настоящему времени тенденций в этой области структура кадров в сфере высшего образования, исследований и разработок будет улучшаться и дальше. Следовательно, в Концепции ФЦП и в дальнейшем в самой новой программе вполне оправданно ставить задачу развития и совершенствования этих процессов, поскольку база для решения заложена предыдущей программой.

Как показал приведенный выше краткий анализ, постепенно складывается тенденция увеличения доли молодых кадров в науке, т. е. молодые кадры в науке закрепляются. Следующая ФЦП должна сохранить и расширить эту тенденцию, обеспечив отбор наиболее талантливой молодежи. Концепция ФЦП, однако, исходит из того, что механизмы выявления, поощрения и поддержки научного и научно-технического творчества талантливой молодежи следует развивать и дальше. Реализация этого направления позволит получить результаты, прямо не относящиеся, с нашей точки зрения, к поставленной задаче:

- повысить роль издательской системы научных и образовательных учреждений как средства оповещения о полученных результатах и закрепления приоритета;
- осуществить популяризацию научных коллективов — участников программы;
- создать специализированные базы данных о состоянии кадрового потенциала молодежи в сфере науки.

Сами по себе эти результаты, безусловно, важны, но они никак не гарантируют отбор и закрепление в науке талантливой молодежи,

а могут только способствовать этому. Следовательно, работы, проводимые в определенном Концепцией ФЦП направлении, могут оказаться недостаточными для достижения программной цели.

Обеспечение повышения качества подготовки кадров высшей квалификации, в том числе в рамках научных и научно-образовательных структур вузов и научных организаций, безусловно, является важной задачей. К сожалению, работа по обеспечению его роста пока что базируется на весьма слабом основании: системы оценки качества, по крайней мере, такой, чтобы можно было использовать для его измерения, не разработано. Ссылки на международные сопоставления, такие как PISA, TIMS и др., ни в чем не убеждают, поскольку являются сравнительными и к тому же для уровня общего образования. Для управления образованием недостаточно знать, что наше образование лучше, чем, например, в некоторых европейских странах. Нужно оценивать его с точки зрения наших представлений о необходимом уровне. Для подготовки кадров высшего уровня квалификации такие представления разработаны весьма условно и заключаются они в формальных требованиях к соискателю ученой степени. Следует также отметить, что в предложениях по механизмам формирования мероприятий программы (разд. XIII Концепции ФЦП) повышение качества отражения не нашло.

Указанные в качестве задач создание эффективной внутрироссийской и международной мобильности научных и научно-педагогических кадров, а также развитие сети ведущих вузов, с нашей точки зрения, имеют второстепенное значение. Сама по себе мобильность может считаться элементом системы научной деятельности, но может рассматриваться и как фактор противодействия закреплению молодежи в науке. Как элемент, она способствует распространению результатов, обмену опытом и пр. Однако эта сторона мобильности, как, впрочем, и иные, в Концепции ФЦП не обозначены. Развитие сети ведущих вузов может рассматриваться в качестве фактора развития системы воспроизводства кадров высшей квалификации, но только при условии обозначения тех действий, которые они будут в этом направлении осуществлять, и оценки и поддержки этих действий государством. Концепция ФЦП «стандартно» предусматривает адресную государственную поддержку программ развития университетов, в отношении которых в 2010 году по результатам конкурсного отбора была установлена категория «национальный ис-

следовательский университет»». Сама по себе такая поддержка предусмотрена иными решениями, а в Концепции было бы логично обусловить ее получение некими требованиями к результатам деятельности в области подготовки и использования кадров высшей квалификации. В результате «статусные» вузы поддержку получают, но на уровне качества и эффективности подготовки кадров это может никак не отразиться.

И пусть выбор именно этих механизмов по иным оценкам является вполне обоснованным, но смогут ли они, даже в случае успешного выполнения, обеспечить достижение поставленной основной цели и позволит ли это устранить указанные в Концепции негативные тенденции? К числу негативных тенденций, в частности, отнесены следующие:

- тенденция снижения численности занятых в секторе исследований и разработок, отмеченная в Концепции ФЦП как преодоленная, на что указывают и данные статистики; правда, пока сложно говорить, насколько устойчива будет тенденция к росту численности исследователей в организациях, занятых исследованиями и разработками;

- недостаточное соответствие (или даже несоответствие) квалификации научных и научно-педагогических кадров России современному мировому уровню; если предполагается эту проблему решать, то необходимо концептуально определить не только мировой уровень и критерии соответствия ему, но и наметить подходы к преодолению несоответствия, чего в Концепции ФЦП не сделано;

- недостаточное соответствие уровня квалификации кадров современному оборудованию;

- дефицит дееспособных и результативных научных и научно-образовательных структур и затруднения в связи с этим в формировании устойчивой профессиональной среды.

На последних двух тенденциях хотелось бы остановиться особо. Понятно, что отсутствие подготовленных кадров для работы с современным оборудованием является серьезной проблемой для развития исследований и разработок. Уместно, однако, спросить: почему подготовка такого рода специалистов не была включена заблаговременно в программы развития науки и образования? Ведь ставились какие-то цели и задачи, для решения которых оборудование было запланировано к приобретению? И если этого не было сделано, то необходимо внести соответствующие изменения в действующие программы, предусмотрев обучение персонала. Представляется, что в ранг

глобальной проблемы возведена техническая задача.

Второй вопрос — о соответствии квалификации научных и научно-педагогических кадров мировому уровню и требованиям инновационного развития. О каком мировом уровне идет речь? Кто и каким образом его измерил, а если измерил, то почему на основании этих измерений не были приняты соответствующие управленческие решения для приведения «нашего» уровня в соответствие с мировым? А если они были приняты, то почему не исполнены? Может быть, мы просто привычно повторяем слова о низком уровне нашей науки, не особо вникая в их содержание? Если обратиться к принятым за последние хотя бы 10 лет программам развития образования, то все они ставят задачу повышения качества, но при подведении итогов развития нигде не отмечается рост качества. Следовательно, слова о качестве остаются словами. Возможно, и в данном случае мы наблюдаем своего рода «ритуальные» призывы, которые не приведут к реальным последствиям. А ведь уже пора переводить задачу соотношения российского и мирового уровней подготовки кадров высшей квалификации в плоскость формализованных представлений и последующих решений. Отсюда следует, что в рамках программы, концепцию которой мы рассматриваем, необходимо предусмотреть ряд мероприятий по этой проблеме, например, определение того уровня качества подготовки в России научных и научно-педагогических кадров, который бы соответствовал измеренному мировому уровню, разработку необходимых стандартов подготовки и организацию образовательного процесса в соответствии с ними. Как ни странно, ни в одной программе такого рода работы предусмотрены не были. Не предусматривает их проведения и Концепция ФЦП. Следовательно, ожидать каких-либо достижений по этому направлению не приходится.

Как указывается в Концепции ФЦП, необходимо обеспечить соответствие изменений в научной и научно-образовательной среде темпам социально-экономических преобразований, развитию производственного сектора, интеграции экономики России в мировую экономическую систему.

Это очень серьезные задачи, о которых нельзя говорить столь кратко. На сегодняшний день исследований по проблемам соответствия направлений, темпов и уровней развития системы подготовки кадров высшей квалификации экономическому развитию страны проведено не-

достаточно, результатов, которые можно было бы применить в системе воспроизводства научных кадров, не получено [1, 7]¹. Отсюда следует, что для решения этих проблем в программе придется предусмотреть как минимум проведение исследований по этим направлениям, что отодвигает их реализацию, по крайней мере, на несколько лет, если не на следующее десятилетие.

В рамках Концепции ФЦП решение поставленных задач предполагается осуществлять по одному направлению — посредством поддержки проведения научных исследований. Содержание этой поддержки зависит от этапов реализации программы.

На первом этапе предполагается:

- активизировать вовлечение в науку молодых научных и научно-педагогических кадров и их закрепление;

- обеспечить повышение профессионального уровня этих кадров, в том числе в рамках ведущих лабораторий вузов, государственных академий наук и государственных научных центров, научных коллективов под руководством кандидатов и докторов наук.

На втором этапе предусматривается обеспечить:

- опережающее повышение результативности научных и научно-педагогических кадров;

- обеспечение соответствия квалификации кадров мировому уровню и потребностям инновационной экономики, в том числе за счет мобильности.

Указанные действия в целом согласуются с основными задачами, которые предполагается решить в ходе реализации программы, но без определения подходов к измерению получаемых результатов эти меры останутся декларативными. В самом деле, активизация закрепления в науке молодежи требует не просто выделения дополнительных средств для проведения исследований, но повышения профессионального уровня молодых кадров, которое не может быть обеспечено в рамках даже ведущих лабораторий (их просто недостаточно), поскольку общий уровень кадров (которые будут обучать молодежь) не соответствует мировому уровню (как указывается в Концепции ФЦП). Ведь обеспечение такого соответствия предполагается добиться только на втором этапе действий, следовательно, и обучать можно будет только за рамками программы.

¹ См. также работы ГУ-ВШЭ по мониторингу экономики образования и разработке стратегии развития образования.

Опережающее повышение результативности можно отнести к словесной эквилибристике. Вроде бы понятно, о чем идет речь, но программные документы требуют четкости формулировок: какие результаты, что они опережают, насколько, как измеряется опережение и т. п.

Следует также отметить, что Концепция ФЦП не ставит никаких задач по совершенствованию системы аттестации научных кадров, что можно рассматривать либо как ее соответствие предъявляемым требованиям (ни к чему модернизировать то, что и так хорошо работает), либо просто как упущение разработчиков. Такая неопределенность, по существу, разрывает систему воспроизводства, выводя из нее аттестацию как один из важных элементов (см. рис. 1).

Подводя итоги, можно отметить, что Концепция ФЦП отражает некие представления авторов о важности решения задач воспроизводства научных и научно-педагогических кадров, но построенная только на ее основе программа этих задач не решит. Следовательно, работу по уточнению структуры и мероприятий программы надо продолжить.

Недостатки, к сожалению, присутствуют и в Концепции модернизации системы аттестации научных кадров высшей квалификации в Российской Федерации, поскольку построена она по образцу и подобию Концепции ФЦП.

Наличие пяти основных целей сразу же вызывает вопросы. Во-первых, о приоритетности: есть ли среди целей такие, без достижения которых говорить о модернизации нельзя? Нет ли среди них тех, которые на нее не окажут влияния? Во-вторых, об измеримости результатов для оценки степени достижения этих целей: как измерить качество работы всех звеньев государственной системы аттестации? Как соотносится эта оценка с передачей ряда функций аттестации вузам? В-третьих, до какого уровня предполагается повысить гласность и объективность, если и так уже речь идет об открытом доступе к текстам диссертаций до (!) их защиты. Видимо, предполагается публиковать видеозаписи защит, предварительно разработав требования к ним, включая формализацию процедуры видеосъемки. Хотелось бы знать, оценивалось ли при подготовке программы, сколько времени квалифицированные специалисты будут терять на просмотр этих материалов и будут ли они это делать. В-четвертых, повышение самостоятельности научных и образовательных организаций в деле аттестации — это декларация. До недавнего времени именно они и присуждали, напри-

мер, кандидатскую степень по результатам защиты, а ВАК утверждал это решение. Неужели речь идет о возврате к системе, от которой буквально вчера отказались? В-пятых, повышение репутационной и дисциплинарной ответственности организаций и ученых в вопросах аттестации — это понятно. А как быть с ответственностью, скажем, министерства, присуждающего ученые степени?

Рассмотрим цели модернизации аттестации с точки зрения их приоритетности. Не вызывает сомнения, что обеспечение эффективного воспроизводства научных кадров высшей квалификации является главной целью. Она, во-первых, указана в качестве таковой в Концепции ФЦП, а во-вторых, она «порождает» остальные цели в качестве более конкретных, частных целей. Для того чтобы обеспечить достижение главной цели, необходимо поднять качество системы аттестации, включая качество всех ее звеньев, повысить объективность процедур, что, вообще-то, также относится скорее к повышению качества, повысить самостоятельность организаций, чтобы они сами принимали решения и отвечали за них своей репутацией и дисциплинарно. Последнее, кстати, указывает на то, что эти «самостоятельно принимаемые решения» будут кем-то проверяться, что, впрочем, прямо в Концепции не указано. Представляется, однако, что названные цели серьезного влияния на достижение основной цели не окажут, поскольку собственно аттестации кадров с точки зрения оценки их научного уровня они не касаются. Возникает вопрос, для чего же они нужны в таком случае? Ведь и качество, и гласность, и самостоятельность, и ответственность являются на сегодняшний день неизмеримыми величинами. Следовательно, их появление в качестве возможных целей программы — не более чем декларация. С другой стороны, в качестве направлений деятельности они вполне могут быть использованы, но при условии, что реализованные в их «русле» меры будут иметь конкретные и измеримые результаты, прямо соотносящиеся с указанными целями.

В связи с тем, что из основных целей должна вытекать система задач, их решений и осуществляемых для достижения целей мероприятий, а также результатов, которые должны быть получены в итоге, Концепция в этом отношении остается недоработанной. Она не содержит основной цели, вытекающих из цели задач обеспечения эффективного воспроизводства научных кадров, касающихся собственно системы их аттестации. Поэтому все действия, предпринятые

в рамках реализации Концепции, на аттестацию особого влияния, скорее всего, не окажут. Все останется «как есть», только требования будут ужесточены, что в истории бывало неоднократно, но каждый раз возвращалось «на круги своя».

Рассмотрим пилотные проекты, включенные в Концепцию.

Содержание пилотного проекта по апробации новой модели аттестации прописано недостаточно четко. Остается непонятным, что означает предоставление автономии в отношении порядка присуждения ученых степеней, да еще и в рамках установленных пилотным проектом ограничений? Каковы рамки автономии? Будут ли организации сами присваивать степени, будут ли они сами устанавливать порядок присуждения степеней и кто будет при этом их присваивать? Имеет место рекурсивное обращение проекта к самому себе: реализация пилотного проекта в рамках установленных пилотным же проектом ограничений. Получается, что в ходе выполнения проекта все эти вопросы должны быть решены. Это, разумеется, возможно, но так и следовало написать.

Модель пилотного проекта по профессионально-общественной аттестации вызывает некоторые сомнения. В частности, как будет соотноситься степень, присужденная (даже и профессиональная, хотя сам термин нуждается в разъяснении) признанными (кем?) профессионально-общественными объединениями в консорциуме (что имеется в виду?) с научными и/или образовательными организациями, со степенью, присужденной в «обычном порядке». Не будет ли это профанацией аттестации научных кадров? Все-таки в России традиционна государственная оценка уровня квалификации. Как будут учитываться эти степени с точки зрения профессионально-квалификационных требований, да и просто в общественном мнении? Разумеется, все эти и другие вопросы должны и будут решаться в ходе разработки модели. Однако концептуально они должны быть определены до ее разработки в качестве исходных положений или пилотный проект должен быть назван «проведением исследований».

Рассмотрим подробнее «дорожную карту»:

1. *Внесение изменений в положения о порядке присуждения ученых степеней и званий и о ВАК.* Во-первых, эти предложения должны быть для начала разработаны. Если считать в качестве таковых отдельные изменения, прописанные в Концепции, то можно сразу сказать, что ни о какой модернизации речи идти не может. Если

рассмотреть эти положения, то картина получается просто удручающая: заставим ученых работать в советах (именно так, поскольку предполагается записать эту обязанность в контракты), повысим их ответственность (но платить за это не будем, поскольку об этом нигде речи не идет), заключим договор с руководителем (интересно, на каком основании?) об обеспечении деятельности совета (из каких средств?). Предполагается, что все эти меры должны стимулировать работу. Но так ли это?

2. *Внесение изменений в положения об экспертном совете ВАК и о совете по защите диссертаций.* Каких изменений? Об усилении ответственности членов советов и руководителей организаций, в которых они созданы? Но в Концепции должны быть указаны хотя бы представления о механизмах такой ответственности. В противном случае реализация этого пункта выльется в набор деклараций. С другой стороны, введение реальной ответственности потребует не только серьезных изменений в трудовом законодательстве, но и не менее серьезной оценочной базы для того, чтобы некачественная работа не была оценена на уровне «мне кажется». Если имеются в виду иные изменения, то их содержание должно быть хотя бы концептуально обозначено.

3. *Установление обновленных требований к научному уровню организаций.* Какие именно требования предполагается установить? Будут ли они отличаться от тех, что имеются сейчас? Чем вызвана необходимость их обновления? Представим себе, что требования будут обновлены, им будет соответствовать меньше организаций, чем сейчас, масштабы воспроизводства научных кадров нарушатся. Такой результат не приведет к достижению поставленной основной цели. Совсем не обязательно при этом, что качество диссертаций повысится, поскольку об этом речи не идет. Согласуется ли такой результат с Концепцией ФЦП?

4. *Установление обновленных требований к результативности научной деятельности членов советов.* Можно было бы привести те же соображения, что и по обновленным требованиям к организациям. Однако взглянем на это положение несколько с другой стороны. Допустим, требования установлены. Если они не соответствуют тем, что установлены в контрактах с учеными (а такие требования в них тем или иным образом обозначены), то придется перезаключать контракты. Однако без материального «подкрепления» это может кончиться тем, что ученые откажутся работать в советах. Потребуется решить вопрос

«научной нагрузки», т. е. объема и структуры работы научно-педагогического работника в рамках контракта. А это уже проблема общегосударственного масштаба.

5. *Новые составы советов утверждаются регулярно.* Это вопрос рабочего порядка.

6. *Проведение паспортизации советов и аспирантур.* Эта мера представляется как минимум запоздавшей. В свое время «паспортизация» была модным трендом в работе, но результатов, по крайней мере видимых, она не принесла. А вот оптимизация сети диссертационных советов является настолько важной, что простым упоминанием ее проведения обойтись нельзя. Слишком много проблем необходимо для этого решить. В качестве примера сошлемся на до сих пор не решенную проблему оптимизации сети образовательных учреждений: установленные показатели оценки эффективности их деятельности не касаются собственно образования, критерии оптимальности не разработаны, ожидаемые результаты сводятся к «закрыть или реорганизовать неэффективные», хотя более правильно было бы «поднять уровень работы до эффективного».

7. *Разработка порядка работы диссертационных и экспертных советов.* Такого порядка в настоящее время вообще нет? Тогда по каким регламентам эти советы работают? И что ожидается от внедрения нового порядка? А ведь в Концепции эти вопросы должны быть отражены, по крайней мере, на концептуальном уровне: работать советы будут в такой-то последовательности, что исключает следующие недостатки и т. д. и т. п. По крайней мере, можно предположить необходимость проведения исследований в этом направлении. Если таковые уже проведены и получены обнадеживающие результаты, тогда, конечно...

И как всегда из проекта выпал человек, т. е. соискатель со своей диссертацией. Пропало главное звено, вокруг которого и должна бы строиться система. Ведь нам нужно в конечном итоге не за руку поймать нечистоплотного автора, а сделать так, чтобы он мог подготовить, представить и защитить работу, удовлетворяющую установленным требованиям, а плагиат и прочие нарушения должны «отсекаться» до выхода на защиту, а не после нее. Что про это есть в Концепции? Ничего.

Отсюда следует, что документ подготовлен формально, также формально будет реализован, а ожидаемых результатов, которые нигде даже не упоминаются, достигнуто не будет.

Это была критика. Теперь посмотрим на возможные варианты изменения Концепции.

Если исходить из того, что государственная аттестация кадров высшей научной квалификации останется в качестве одного из элементов системы их воспроизводства (в данном случае неважно, какое именно воспроизводство будет принято в качестве основного — расширенное, простое или снижающееся), то надо четко уяснить ее место и роль. Необходимость аттестации возникает тогда, когда соискатель ученой степени или звания тем или иным образом заявляет о своей готовности эту аттестацию пройти. До этого им «занимаются» другие системы, непосредственно к аттестации отношения не имеющие. Следовательно, необходимо определить и концептуально объявить о том, где кончается подготовка кадров высшей квалификации и начинается их аттестация. В результате из концепции могут быть исключены аспирантура и программы подготовки научных кадров.

Второй вопрос состоит в определении звеньев системы аттестации научных кадров высшей квалификации, о которых в концепции упомянуто, но сделано это так, словно все они известны и вопросов по их составу не возникает. Вариантов решения тут может быть несколько. Связано это с определением того субъекта, который берет на себя ответственность за присуждение ученой степени. Если эта функция сохранится за государственной структурой (ВАК или Минобрнауки России), тогда именно эта структура и является основным звеном, формирует дополнительные свои подразделения — советы или иные образования — для проведения процедуры защиты и т. п. Если же, как предусмотрено в анализируемой концепции, это право будет передано организациям, тогда именно они и должны определять содержание работ в рамках аттестации. При этом ВАК можно и вовсе упразднить, поскольку контрольно-надзорный орган в образовании существует. Либо эти два варианта осуществляются одновременно в виде двух параллельных систем аттестации. Нужно решить, какой именно вариант будет осуществляться в рамках модернизации. В зависимости от выбранного варианта может быть сформирован процесс аттестации, который включает все необходимые требования.

В любом случае система аттестации должна будет определить требования к соискателю, при соблюдении которых он может претендовать на прохождение процедуры государственной аттес-

тации. В настоящее время основные требования включают предъявление:

- диссертации или совокупности работ, ее заменяющих;
- удостоверения о сдаче экзаменов (для кандидатской степени);
- иных документов формального характера (анкеты, диплома и прочего, особого значения не имеющего).

Предполагается ли в процессе модернизации этот состав требований изменить? Если да, то нужно определить, что именно должно и будет меняться. Например, анкета из состава документов может быть исключена за ненадобностью.

Должны быть сформулированы понятные требования к форме и содержанию представляемых документов: к диссертации, к работам и т. д. В настоящее время они имеются. Будут ли они меняться? Возможные варианты: диссертация в обязательном порядке не позднее чем за 3 месяца до представления должна пройти проверку на плагиат через аккредитованную систему (такую-то), после положительного результата (чем он удостоверяется?) работа публикуется (не размещается, а именно публикуется!) в Интернете (как защищаются авторские права диссертанта?). Нужен ли будет в этом случае автореферат?

Примечание. Еще до введения нового порядка система проверки на плагиат должна быть выбрана, соответствующим образом протестирована, испытана и принята в качестве обязательной (решением государственного органа). Только по истечении трех месяцев с момента ее принятия может быть реализовано требование к диссертациям о проверке. Понятно, что система должна быть документирована, все критерийные пороги установлены, все это должно быть необходимым тиражом издано и обеспечен доступ к этой информации. Важно подчеркнуть, что все проверки диссертация должна проходить до представления на защиту, чтобы максимально исключить нахождение нарушений после защиты и присуждения степени.

Соблюдение требования (если оно сохранится, конечно) о публикации основных положений диссертации в рецензируемых журналах возможно в нескольких вариантах:

- предоставление оригиналов журналов с соответствующими статьями;
- предоставление заверенных копий статей в журналах (не обязательно нотариально, воз-

можный вариант — изготовление и заверение копии в библиотеке);

- предоставление списка научных трудов, заверенного руководителем организации, в которой работает или защищается соискатель;
- предоставление справок из редакций (не самый лучший, но возможный вариант);
- оформление справки о проверке наличия публикаций непосредственно организацией, в которой выполнена работа или осуществляется защита;
- оформление справки о публикациях за подписью председателя диссертационного совета.

Можно выбрать любой вариант, можно все или сделать выборку из приведенного списка, особого значения, с нашей точки зрения, это не имеет. Выбор в конечном итоге должен определяться субъектом, присваивающим ученую степень, т. е. берущим на себя ответственность за удостоверение соответствия всех предоставленных документов установленным требованиям к ним.

При соблюдении требований осуществляется защита диссертации. Будет ли меняться ее процедура? Если будет, то в каком направлении? Изменятся ли требования к оформлению результатов защиты?

Таким образом, концепция должна базироваться на четком представлении всего процесса аттестации научных кадров высшей квалификации и тех изменений, которые предполагается в него внести. Следует смоделировать этот процесс как бизнес-процесс, выявить его узкие места и внести в него необходимые изменения. Если такая работа не проделана, то любые рассуждения и предложения всегда будут оставаться открытыми для критики, поскольку не будут иметь под собой реальных оснований.

И последнее. Если вся работа по модернизации системы аттестации явилась своего рода ответом на «скандал о плагиате» в нескольких диссертациях и скороспелые выводы (ни на чем не основанные, с нашей точки зрения) о низком качестве диссертаций вообще, то предусмотренные Концепцией действия этих проблем и не решат.

-
1. Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А. и др. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. М. : Техносфера, 2007. 680 с.
 2. Индикаторы науки, 2012 : стат. сб. М. : Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2012. 392 с.
 3. Индикаторы науки, 2013 : стат. сб. М. : Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2013. 400 с.